

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°
20351 “JESÚS ELÍAS IPINZE JORDÁN” DEL DISTRITO DE
SAYÁN - UGEL 09 HUAURA - 2011**

**PARA OPTAR EL GRADO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORES:

**Br. CIRILO NICÉFORO ESPINOZA PADILLA
Br. DOMINGO MANUEL LAOS PACHECO**

ASESOR:

Mg. LINO SÓSIMO MIRANDA BLAS

LIMA - PERÚ

2013

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación dedicamos a nuestros seres más queridos, Dios todo poderoso, nuestros padres, esposa, hijos y hermanos; que nos contagian las ansias para seguir viviendo, y lograr la grada del éxito.

AGRADECIMIENTO

A las autoridades, docentes y personal administrativo de la Escuela de Post Grado de la Universidad CESAR VALLEJO, por permitirnos lograr nuestros anhelos de perfeccionamiento profesional; a los docentes de la Institución Educativa N° 20351 “Jesús Elías Ipinze Jordán” de Sayán, por su colaboración por contribuir al desarrollo de este trabajo de investigación. Al profesor asesor del curso Mg. Lino Sosimo, MIRANDA BLAS. y a nuestra familia y amigos por sus orientaciones constantes.

PRESENTACIÓN

El presente trabajo de tesis tiene por finalidad el estudio y análisis del impacto que tiene el clima organizacional y su influencia en el desempeño docente de la Institución Educativa N° 20351 “Jesús Elías Ipinze Jordán” de Sayán.

En cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar, el Grado Académico de Maestro en Administración Educativa.

Para viabilizar la investigación se ha tenido en cuenta el esquema del informe de tesis propuesto por la escuela de Posgrado de la UCV con sus respectivos capítulos que son:

El capítulo I, contiene el planteamiento del problema a través de la formulación y determinación del problema, los objetivos del problema, la importancia y alcance de esta investigación. El capítulo II, contiene las generalidades del marco teórico necesario para plantear las bases teórico-científicas, definición de términos básicos, sistema de hipótesis y sistema de variables. El capítulo III, contiene el uso de una nueva metodología, la cual contempla el desarrollo de cuatro fases, la selección de la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento de datos y la selección y validación de los instrumentos de investigación. El capítulo IV, contiene los resultados y discusión de la tesis a través del tratamiento estadístico e interpretación de cuadros, presentación de resultados, tablas, gráficos, figuras.

El capítulo V trata sobre las conclusiones y sugerencias del presente trabajo de investigación y finalmente en, El capítulo VI, trata acerca de las referencias bibliográficas, fuentes primarias, secundarias y terciarias.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20351 Jesús Elías Ipinze Jordán de la UGEL N° 09 Huaura. Se realizó teniendo como problema principal ¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20351 Jesús Elías Ipinze Jordán?. Los sub-problemas respondieron a las siguientes preguntas ¿Cómo influye las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20351 Jesús Elías Ipinze Jordán?. ¿Cómo influye las normas de convivencia en el desempeño docente en la institución educativa? ¿Cómo influye la resolución de conflictos en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20351 Jesús Elías Ipinze Jordán?.

El objetivo general fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20351 Jesús Elías Ipinze Jordán.

Los objetivos específicos fueron: Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la institución educativa. Determinar la influencia de las normas de convivencia en el desempeño docente en la institución educativa. Determinar la influencia de la resolución de conflictos en el desempeño docente en la institución educativa.

Para responder a las interrogantes planteadas como problemas de investigación y cumplir con los objetivos de este trabajo, se elaboró dos encuestas dirigidas a docentes, las cuales tuvieron un alto porcentaje de confiabilidad en el programa SPSS, asimismo fueron debidamente validadas y luego aplicadas en la institución educativa.

Por tanto es necesario recomendar que en la Institución Educativa N° 20351 Jesús Elías Ipinze Jordán, se debe mantener el buen Clima Organizacional en función del desarrollo de, un Planeamiento y Gestión Estratégica eficiente y eficaz, atreves de las relaciones Interpersonales adecuadas para elevar la calidad Educativa con un buen desempeño docente.

ABSTRACT

This research paper entitled influence of organizational climate on teacher performance in the Educational Institution No. 20351 Jesus Elias Ipinze Jordan of UGEL No. 09 Huaura. Was performed taking as the main problem How does the organizational climate in teacher performance in the Educational Institution No. 20351 Ipinze Jesus Elijah Jordan? The sub-problems answered the following questions How does interpersonal relationships in the performance of teachers in the Educational Institution No. 20351 Ipinze Jesus Elijah Jordan? How does living standards in the performance of teachers in the school? How does the resolution of conflicts in the performance of teachers in the Educational Institution No. 20351 Ipinze Jesus Elijah Jordan?

The overall objective was to determine the influence of organizational climate on teacher performance in the Educational Institution No. 20351 Ipinze Jesus Elijah Jordan.

The specific objectives were: To determine the influence of interpersonal relationships in teacher performance in school. To determine the influence of living standards in the performance of teachers at the school. To determine the influence of conflict resolution in the performance of teachers in the school.

To answer the questions posed as research questions and meet the objectives of this work, we developed two surveys aimed at teachers, which had a high percentage of reliability in SPSS also been duly validated and then applied to the institution education.

These results confirm what was originally envisaged in the hypothesis, it is therefore necessary to recommend that the Educational Institution No. 20351 Ipinze Jesus Elijah Jordan, keep the good organizational climate to the extent that referral to a good teacher performance.

INTRODUCCIÓN

El término *clima organizacional* tiene significados diferentes, La necesidad de un ambiente social surge cuando se reconoce la diferencia entre el modo como son las cosas y el modo como deben de ser, uno de los métodos más eficaces para analizar y mejorar las situaciones, es tener una visión clara y objetiva de lo que está sucediendo y es esto lo que se busca en la educación, ya que el proceso educativo depende de la organización en un clima favorable.

El desempeño docente en las instituciones educativas depende en gran parte de un conjunto de circunstancias que rodean a una institución. La buena enseñanza no puede depender de maestros excepcionales o de la fortuna, es entonces cuando el clima organizacional se impone como órgano interesado en el desempeño de la escuela, para que la acción de ésta mejore constantemente y los buenos resultados estén garantizados de manera objetiva y científica.

En términos generales, el clima organizacional ayuda para mejorar las buenas relaciones entre el personal docente y directivo lo cual genera confianza en el desempeño de los educadores.

La presente investigación de tipo correlacional busca establecer las correlaciones existentes entre las variables planteadas actualmente. Se trabajó con una muestra poblacional de 32 de la Institución Educativa N° 20351 Jesús Elías Ipinze Jordán del Distrito de Sayán, Provincia de Huaura. Los instrumentos aplicados al campo muestra fueron encuesta anónima de actitudes/opiniones, así como el uso de técnicas.

INDICE

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Presentación	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Introducción	vii
Índice de Tablas	vii
Índice de figuras	ix
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del problema	10
1.2. Formulación del problema	12
1.3. Justificación	12
1.4. Limitaciones	13
1.5. Antecedentes	13
1.6. Objetivos	
1.6.1. General	18
1.6.2. Especifico	18
II. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Bases Teórico	21
2.1.1. Clima organizacional	21
2.1.2. Características del clima organizacional	22
2.1.3. Tipos de climas organizacionales	23
2.1.4. Clima de tipo autoritario	24
2.1.5. Clima de tipo participativo	24
2.2. Desempeño docente	38
2.2.1. Panorama general	38
2.2.2. Acceso a la profesión	39
2.2.3. Sistemas de promoción	40
2.2.4. Retiro y jubilación	41
2.2.5. Evaluación del desempeño docente	42

III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Hipótesis	46
3.2 Variables	46
3.2.1 Definición conceptual	46
3.2.2 Definición operacional	47
3.3 Metodología	48
3.3.1 Tipo de estudio	48
3.3.2 Diseño	48
3.4 Población y muestra	48
3.5 Método de investigación	48
3.6 Técnica de instrumento de recolección de datos	49
3.7 Métodos de análisis de datos	50
 IV. RESULTADOS	
4.1 Análisis descriptivo	50
4.2 Discusión	65
 V. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	
5.1 Conclusiones	67
5.2 Sugerencias	67
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
Anexos	71
Anexo N° 1: Instrumentos de Recolección de Datos:	
Anexo N° 2: Matriz de Consistencia	
Anexo N° 3: Tabla de datos	
Anexo N° 4: Confiabilidad de Alpha de Cronbach	

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Principales funciones del clima organizacional	28
Tabla 2	Elementos del conflicto	34
Tabla 3	Cuadro de operacionalización de variables	49
Tabla 4	Nivel de relaciones interpersonales	53
Tabla 5	Nivel de normas de convivencia	54
Tabla 6	Nivel de resolución de conflictos	55
Tabla 7	Nivel de programación	56
Tabla 8	Nivel de metodología	57
Tabla 9	Nivel de estrategia de enseñanza	58
Tabla 10	Tabla de contingencia: Clima organizacional y Desempeño docente	59
Tabla 11	Prueba de chi cuadrado	60
Tabla 12	Tabla de contingencia: Relaciones interpersonales y Desempeño docente	61
Tabla 13	Prueba de chi cuadrado	62
Tabla 14	Tabla de contingencia: Normas de convivencia y Desempeño docente	63
Tabla 15	Prueba de chi cuadrado	64
Tabla 16	Tabla de contingencia: Resolución de conflictos y Desempeño docente	65
Tabla 17	Prueba de chi cuadrado	66

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Nivel de relaciones interpersonales	53
Figura 2	Nivel de normas de convivencia	54
Figura 3	Nivel de resolución de conflictos	55
Figura 4	Nivel de programación	56
Figura 5	Nivel de metodología	57
Figura 6	Nivel de estrategia de enseñanza	58
Figura 7	Clima organizacional y Desempeño docente	60
Figura 8	Relaciones interpersonales y Desempeño docente	62
Figura 9	Normas de convivencia y Desempeño docente	64
Figura 10	Resolución de conflictos y Desempeño docente	66